

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh

Zulfan Yusuf

Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id

Cut Isriana

Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
cutisriana@serambimekkah.ac.id

Article's History:

Received 19 April 2023; Received in revised form 1 Mei 2023; Accepted 20 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 895 – 906. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1216>

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Secara umum kualitas SDM yang baik akan melahirkan produktivitas kerja yang tinggi pula, khususnya pada pegawai yang bekerja di instansi pemerintah. Unsur-unsur penting pada SDM yang berkualitas tersebut adalah motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik. Kedua unsur ini, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan indikator SDM yang sangat penting yang akan menjadi pendorong, pembangkit, baik internal maupun eksternal, agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan maksimal. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong sebanyak 34 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif. Analisis data untuk melihat pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas menggunakan analisis persamaan regresi berganda. Uji hipotesis menggunakan program SPSS Versi 22. Hasil penelitian memperlihatkan hubungan linier positif dan berhubungan erat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong, dengan nilai sig untuk X_1 (0,018) dan X_2 (0,000) atau lebih kecil dari 0,05. Secara simultan juga membuktikan bahwa faktor-faktor yang meliputi, motivasi kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, dengan nilai pengaruh sebesar 71,5%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 28,5%.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

Pendahuluan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Menurut Stoner 1986 (Amia, 2011:26) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja terbagi dua jenis yaitu: Kinerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis.

Menurut Marsdiasmo (2014:14) pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, dalam hal ini khususnya pengukuran kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dilakukan untuk menilai seberapa baik Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya. Dalam melakukan proses pengelolaan keuangan daerah masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sesuai dengan ketentuan Permendagri No. 13 Tahun 2006 dikatakan sebagai pengguna anggaran melakukan tugas antara lain dari proses penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), pelaksanaan dan penatausahaan belanja, pelaksanaan dan penataan pendapatan, akuntansi dan pelaporan sampai kepada perubahan APBD.

Akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan, kinerja pemerintah daerah banyak menjadi sorotan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah. Walaupun anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas akan kualitas jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah daerah.

Besarnya tekanan terhadap akuntabilitas pemerintah daerah dan penerapan *good corporate governance* pada pemerintah daerah akan mempengaruhi praktek-praktek penyelenggaraan operasi entitas sektor publik untuk memberi tanggapan akan perubahan yang diinginkan masyarakat, sebagai salah satu *stakeholders*. Pegawai di pemerintahan daerah diharapkan memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang baik akan menunjukkan akuntabilitas pegawai pemerintahan daerah. Selanjutnya dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan *good corporate governance* maka Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Banda Aceh harus mempersiapkan diri agar tetap eksis dan mengupayakan perbaikan kinerja dalam jangka panjang.

Salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di kota Banda Aceh adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong. Seperti halnya dijelaskan di atas, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong, harus mempersiapkan diri agar tetap mengupayakan perbaikan kinerja dalam jangka panjang. Untuk itu diperlukan suatu visi yang merupakan cara pandang jauh ke depan yang merefleksikan cita-cita sekaligus menentukan arah perjalanan instansi ini. Dinas ini merupakan bagian integral dari Pemerintah Daerah Kota Banda Aceh, yang secara logis visinya merupakan turunan dari visi Kota Banda Aceh.

Salah satu indikator Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah instansi pemerintah yang sangat penting adalah faktor motivasi kerja, di sini terdapat tiga unsur esensial, yaitu faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, tujuan yang ingin dicapai dan strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut (Danim, 2014:72).

Fenomena yang terlihat pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai masih terlihat kurang, salah satunya adalah para pimpinan kepala bagian di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh belum mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara maksimal, diantaranya dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk meraih prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier pegawai.

Rendahnya motivasi dan disiplin kerja para pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh tersebut secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas itu sendiri merupakan tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi

barang-barang dan jasa. Selain itu produktivitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan atau kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang baik berupa keuntungan materi, jasa, maupun lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan Keppres No. 27 Tahun 1992 dan Kepmendagri No. 92 tahun 1992 berubah menjadi Direktorat Pembangunan Masyarakat Desa (Ditjen PMD) Dep. Dalam Negeri, di Provinsi : Kantor Pembangunan Masyarakat Desa (PMD) Tk.I, dan di Kabupaten/Kotamadya: Kantor Pembangunan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten/Kotamadya Tk.II. Tahun 1993 berdasarkan Kepmendagri No. 80 tahun 1993 tanggal 8 Oktober 1993 jo. Persetujuan Men PAN No. B.869/I/93 tanggal 23 Agustus 1993 Kantor Pembangunan Masyarakat Desa Tk. I dan Tk. II diserahkan urusannya menjadi urusan daerah.

Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh dan Peraturan Gubernur Nomor 117 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Aceh, Badan Pemberdayaan Masyarakat Aceh telah berubah menjadi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Aceh.

Berdasarkan Qanun Kota Banda Aceh No 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) termasuk salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kota Banda Aceh, yaitu sebagai unsur pendukung tugas Walikota di bidang pemberdayaan masyarakat dan gampong.

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Berdasarkan *out-put* komputer (lampiran *out-put* SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.338 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n - 2 = 0.338$ pada lampiran *output* SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item 1	X1	0,479	0.338	Valid
Item 2		0,616	0.338	Valid
Item 3		0,493	0.338	Valid
Item 4		0,477	0.338	Valid
Item 5		0,475	0.338	Valid
Item 1	X2	0,491	0.338	Valid
Item 2		0,662	0.338	Valid
Item 3		0,662	0.338	Valid
Item 4		0,516	0.338	Valid
Item 5		0,366	0.338	Valid
Item 1	Y	0,661	0.338	Valid
Item 2		0,574	0.338	Valid
Item 3		0,766	0.338	Valid
Item 4		0,378	0.338	Valid
Item 5		0,446	0.338	Valid

Sumber : Data Primer 2020 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.338 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Malhotra (2005:268) menyatakan, koefisien atau nilai *Cronbach alpha* yang dapat diterima di atas 0,60. Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Motivasi kerja (X_1)	0.741	0.60	Reliable
2.	Disiplin kerja (X_2)	0.668	0.60	Reliable
4.	Kinerja pegawai (Y)	0.650	0.60	Reliable

Sumber : Data Primer 2020 (diolah)

Uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0.747, 0.690, dan 0.750, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

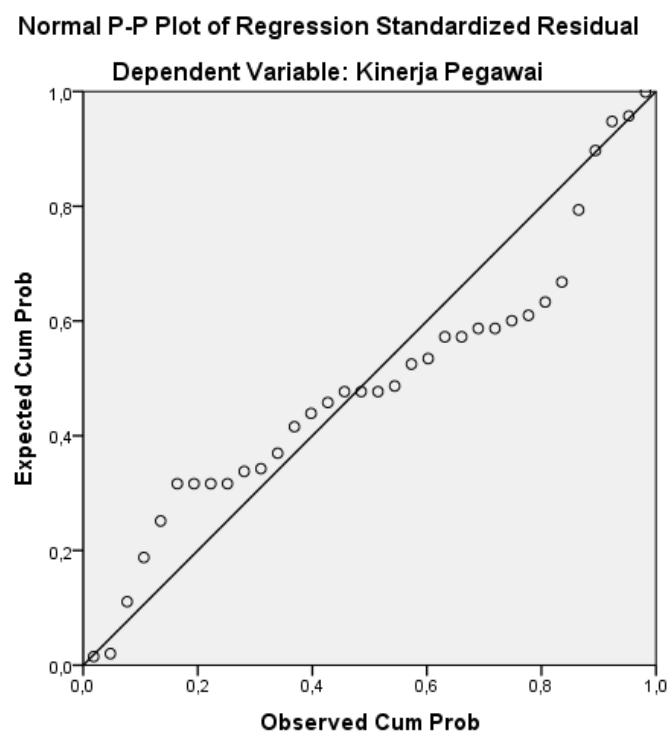
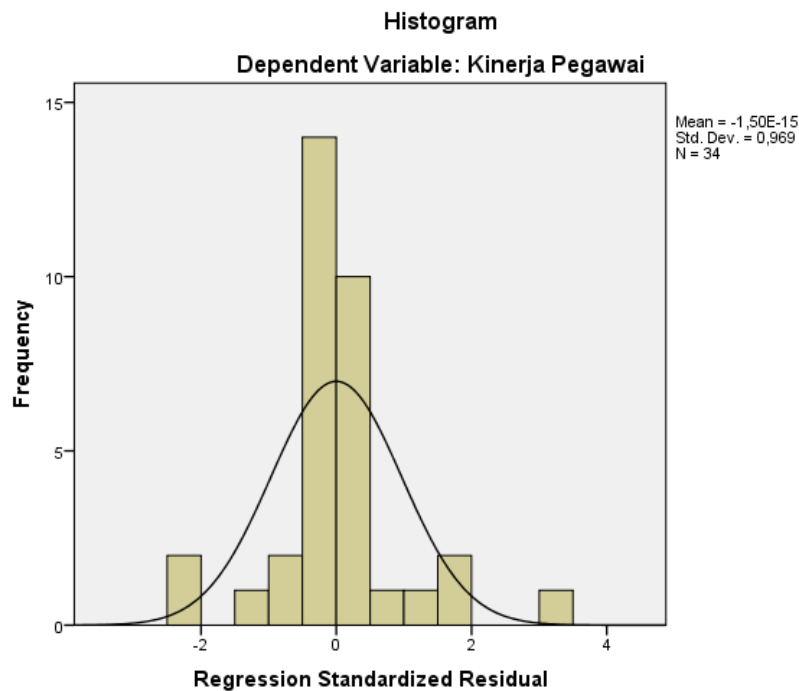
Tabel 4.4
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,186
Sig.	0,074

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel penelitian adalah sebesar 0,074. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Selain itu, dasar pengambilan keputusan uji normalitas lainnya juga

dilakukan berdasarkan grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya.
-



Berdasarkan tampilan *output chart* di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

- A. Berdasarkan nilai tolerance
 1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
- B. Berdasarkan nilai VIF
 1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

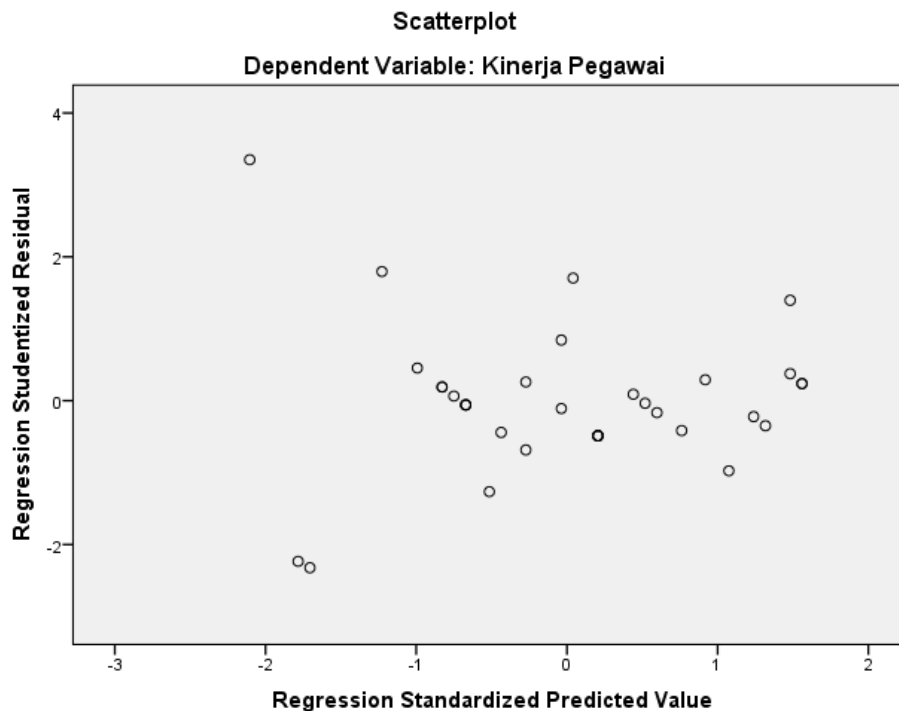
Tabel 4.5
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja (X1)	,988	1,012
Disiplin kerja (X2)	,988	1,012

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika tidak sama disebut heteoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, menurut Duwi Priyatno (2009) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), sebagai variabel bebas (independent variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terkait

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	1,365	0,670	2,671	2,032	0,012
Motivasi kerja (X_1)	0,230	0,149	2,421	2,032	0,018
Disiplin kerja (X_2)	0,792	0,137	8,800	2,032	0,000

Sumber : Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,365 + 0,230 (X_1) + 0,792 (X_2) + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

Koefisien Regresi (β)

- Besarnya koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,230 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 23,9% dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,792 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 79,2% dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) variabel yang diteliti, diketahui bahwa kedua variabel independent memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, sedangkan pengaruh yang paling dominan dari kedua variabel independen tersebut adalah variabel disiplin kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai hingga 79,2%.

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai berdasarkan korelasi dan determinasi, dijelaskan tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tabel Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Keterangan
0,845	0,715	0,696	0,2162	Korelasi kuat

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,845 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 84,5%. Artinya kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715. Artinya sebesar 71,5% perubahan-perubahan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dalam motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 28,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor, faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Parsial (t-test)

No	Variable Independen	t	Sig.
1.	Motivasi kerja (X1)	2,421	0.018
2.	Disiplin kerja (X2)	8,800	0.000

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, secara parsial, antara lain :

Variabel Motivasi kerja

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} (2,421) dan t_{tabel} (2,032). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a1} , dan menolak H_{o1} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh.

Variabel Disiplin kerja

Hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh t_{hitung} (8,800) dan t_{tabel} (2,032). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,018 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a2} , dan menolak H_{o2} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresi	3,628	2	1,814	38,808	3,305	0,000
Residual	1,449	31	,047			
Total	5,078	33				

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel di atas menunjukkan F_{hitung} sebesar 38,808, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,305. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,808 > 3,305$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a3} (Hipotesis alternative) dan menolak H_{o3} (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, dengan demikian hipotesis alternatif (H_{a3}) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o3}), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program komputerisasi SPSS versi 22.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,365 + 0,230 (X_1) + 0,792 (X_2)$$

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,808 > 3,305$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

Hubungan antara faktor-faktor kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh (X_1 - X_2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,845. Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dapat diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t kedua variabel sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, dimana nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,032).

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R^2 = 0,715$ yang berarti besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh adalah sebesar 71,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 28,5%. Variabel-variabel tersebut seperti, faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai karyawan.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa teori, diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan Danim (2014:77), yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial memperlihatkan adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, dengan nilai sig untuk X_1 (0,018) dan X_2 (0,000) atau lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa faktor-faktor yang meliputi, motivasi kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh, dengan nilai pengaruh sebesar 71,5%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disarankan, sebagai berikut:

1. Kepala dinas, kepala bagian dan subbagian hendaknya menambah pengetahuan dan informasi tentang indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, prestasi kerja, sebagai bekal bagi para kepala kantor, kepala bagian dan subbagian untuk tujuan atau sasaran yang lebih baik, khususnya dalam hal meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pegawainya.

2. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang dengan lebih komprehensif, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini karena variabel bebas dalam penelitian ini belum mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat di atas 90%, penelitian ini hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 71,5%. Karena variabel independent dalam penelitian ini hanya 2 saja, sehingga perlu ditambahkan variabel lain yang sesuai, seperti faktor pemberian insentif, faktor pelatihan, faktor lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang dianggap sesuai.

Daftar Pustaka

- Agus Ali Suharto, 2012. **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri**. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012
- Arikunto, 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnia, M, 2011. **Evaluasi Kinerja Organisasi Pemerintahan Kabupaten Siak Propinsi Jambi**. Jurnal Pemda Siak No. 16 Edisi X, Agustus 2011.
- Danim, Sudarwan, 2014, **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Hamzah B. Uno, 2008. **Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haris, Afrizal, 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Jurnal Digilib UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Agustus 2014.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidrachman Ranupandjo dan Suad Husnan. 2014. **Manajemen Personalia**, Edisi III, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Lyne, Stephen, 2010. **Accounting Measures, Motivation and Performance Appraisal, Issues In Management Accounting**, Second Edition, Prentice Hall Europe.
- Mahsun, Mohamad, 2014. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Malhotra, Naresh K, 2010. **Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan**, Alih Bahasa. Rusyadi Maryam, Edisi. Keempat, Jakarta: Indeks
- Mardiasmo, 2014, **Akuntansi Sektor Publik**, Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maryanti, H., A., 2012, **Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Perilaku, Sikap, dan Kinerja Pemerintah Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur**, (Tesis).
- Matindas, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha, Edisi II. Jakarta: Grafiti

- Mitchel, 2012. ***People and Organization: An Intoduction to Organizational Behavior***. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Nitisemito S. Alex, 2014. ***Manajemen Personalia***, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal, 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Cetakan keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarboini, 2016. ***Performance of Employees and Inpact on Promotion of Position***. Jurnal Ilmiah Peuradeun Vol. 4, No. I, January 2016 hal. (103-113).
- Sedarmayanti, 2011. ***Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja***, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2012, ***Teori Motivasi dan Aplikasinya***, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman, 2014. ***Prinsip dan Konsep Produktivitas***, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Penerbit LPFE-UI.
- Suliyanto, 2012. ***Metode Riset Bisnis***, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2014. ***Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)***. Cetakan Ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Prenada Media Group.